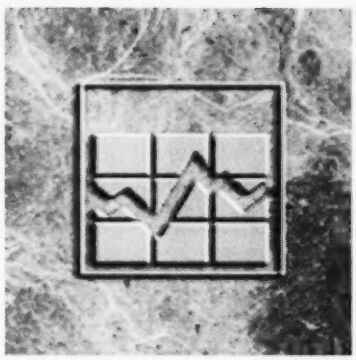
N° 13F0026MIF au catalogue — N° 001
ISSN: 1707-0805
ISBN: 0-662-77922-3

Document de recherche

Documents de recherche sur les pensions et le patrimoine

Régimes de pension au Canada



1er janvier 2003

par La section des enquêtes sur les pensions et le patrimoine

Division de la statistique du revenu
5ième étage Immeuble Jean Talon, Ottawa, K1A 0T6

Téléphone: 1 613 951-7355

Toutes les opinions émises par l'auteur de ce document ne reflètent pas nécessairement celles de Statistique Canada.

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

Comment obtenir d'autres renseignements

Veuillez communiquer avec les Services à la clientèle, Division de la statistique du revenu, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 ((613) 951-7355; (888) 297-7355: revenu@statcan.ca).

Pour obtenir des renseignements sur l'ensemble des données de Statistique Canada qui sont disponibles, veuillez composer l'un des numéros sans frais suivants. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel ou visiter notre site Web.

Service national de renseignements	**1 800 263-1136**
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	**1 800 363-7629**
Renseignements concernant le Programme des bibliothèques de dépôt	**1 800 700-1033**
Télécopieur pour le Progamme des bibliothèques de dépôt	**1 800 889-9734**
Renseignements par courriel	**infostats@statcan.ca**
Site Web	**www.statcan.ca**

Renseignements sur les commandes et les abonnements

Le produit nº 13M0026MIF2004001 au catalogue est gratuit sur Internet. Les utilisateurs sont priés de se rendre à http://www.statcan.ca/cgi-bin/downpub/research_f.cgi.

Normes de service à la clientèle

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois, et ce, dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1 800 263-1136.

Statistique Canada
Division de la statistique du revenu

Documents de recherche sur les pensions et le patrimoine

Régimes de pension au Canada

1er janvier 2003

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2004

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrement sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement, sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

Septembre 2004

N° 13F0026MIF2004001 au catalogue

ISSN: 1707-0805
ISBN: 0-662-77922-3

Périodicité : hors-série

Ottawa

This publication is available in English upon request.

Note de reconnaissance

Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population, les entreprises, les administrations canadiennes et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques précises et actuelles.

TABLE DES MATIÈRES

Aperçu 5

Chapitre I: Un aperçu des données sur les régimes de pension au Canada, au 1er janvier 2003 6

1. Introduction 6
2. Progression du nombre d'adhérents à un RPA mais à un rythme plus lent que celui observé dans la population active 6
3. Les taux d'adhésion à un RPA 8
4. Les taux d'adhésion à un RPA chez les hommes en baisse 8
5. Différences régionales 10
6. Genre de prestations de retraite 11
7. Quatre personnes sur cinq font partie d'un régime à prestations déterminées 12
8. Bond important des cotisations annuelles versées par les employeurs et les employés 13

Annexe A 15

Enquête sur les régimes de pension au Canada méthodologie 15

Annexe B 21

Dispositions choisies de la législation sur les prestations de retraite 21

Chapitre II: Programmes de revenu de retraite supplémentaire : conventions de retraite 24

1. Introduction 24
2. Raison d'être des CR 24
3. Tableau statistique des CR 24

Annexe C 26

Convention de retraite (CR) méthodologie 26

Aperçu

Le premier chapitre de ce document présente les résultats de l'Enquête sur les régimes de pension au Canada au 1er janvier 2003. Il donne un bref aperçu de l'évolution de la participation des hommes et des femmes aux régimes de pension agréés, de l'adhésion de la population active à ces régimes, de la participation aux régimes à prestations et à cotisations déterminées, et des cotisations totales versées à ces régimes. Ces données proviennent pour la majeure partie de données administratives fournies par les juridictions fédérale et provinciales.

Le deuxième chapitre décrit brièvement les conventions de retraite (CR), un programme de revenu de retraite supplémentaire. Il présente également une analyse des données sur les conventions de retraite, données fournies par l'Agence du revenu du Canada.

Des informations sur la méthodologie et les définitions utilisées par ces deux sources de données figurent en annexe. On y retrouve également une mise à jour des principales dispositions de la législation sur les prestations de retraite des régimes de pension agréés.

Chapitre I: Un aperçu des données sur les régimes de pension au Canada, au 1er janvier 2003

Par Patricia Schembari

1. Introduction

Les premiers régimes de pension sont apparus au Canada vers le milieu du XIXième siècle au cours de la période d'industrialisation rapide. En 1900, seuls les fonctionnaires fédéraux, les employés de chemins de fer et les employés de certaines banques commerciales bénéficiaient de régimes de pension. À l'époque, le coût de certains contrats de pension était entièrement supporté par les employés. Aujourd'hui, les modalités ont changé et les régimes de pension agréés (RPA) doivent être financés, du moins en partie, par les cotisations de l'employeur.

Les RPA sont des programmes de prestations de retraite offerts aux employés et sont établis volontairement par les employeurs ou par les syndicats des secteurs public et privé de l'économie. Au 1er janvier 2003, près de deux travailleurs rémunérés sur cinq participaient à un RPA au Canada. Les régimes du secteur privé comprennent les sociétés, les groupes d'employeurs, les syndicats, les organismes religieux et charitables et tout autre employeur du secteur privé. Les régimes du secteur public sont des régimes conçus pour les employés des trois paliers de l'administration publique. Il s'agit des divers régimes de pension offerts aux employés des administrations et des entreprises publiques fédérales, provinciales et municipales, aux membres des Forces canadiennes et de la Gendarmerie royale du Canada, aux employés des commissions et conseils gouvernementaux ainsi qu'à ceux des sociétés de la Couronne.

Les lois fédérales et provinciales fixent des normes minimales à respecter pour établir un régime de pension ainsi que des règlements pour le financement et les placements des régimes de pension. Un petit nombre de ces régimes, regroupant environ 20 % de tous les adhérents à un RPA, ne sont cependant pas soumis aux lois générales sur les régimes de pension, mais peuvent être régis par des lois particulières. Ces régimes sont principalement à l'intention des fonctionnaires fédéraux et de certains fonctionnaires provinciaux, ou peuvent être des petits régimes (régimes individuels ou des régimes de personnes rattachées non agréés avec une juridiction).

Aussi, pour donner droit à une déduction fiscale, un régime de pension doit remplir les conditions d'agrément définies dans la *Loi de l'impôt sur le revenu* (LIR). Cette loi fixe des plafonds sur le montant de cotisations déductibles, sur le montant des prestations versées et sur certains placements et établit des limites sur les prestations auxiliaires et sur maintes dispositions (par exemple, le service admissible). Aux termes de la LIR, les sommes qui entrent dans un régime ne sont pas imposées, mais celles qui en sortent le sont intégralement.

Ce chapitre présente les données sur l'Enquête sur les régimes de pension au Canada en date du 1er janvier 2003 et donne un bref aperçu des tendances.

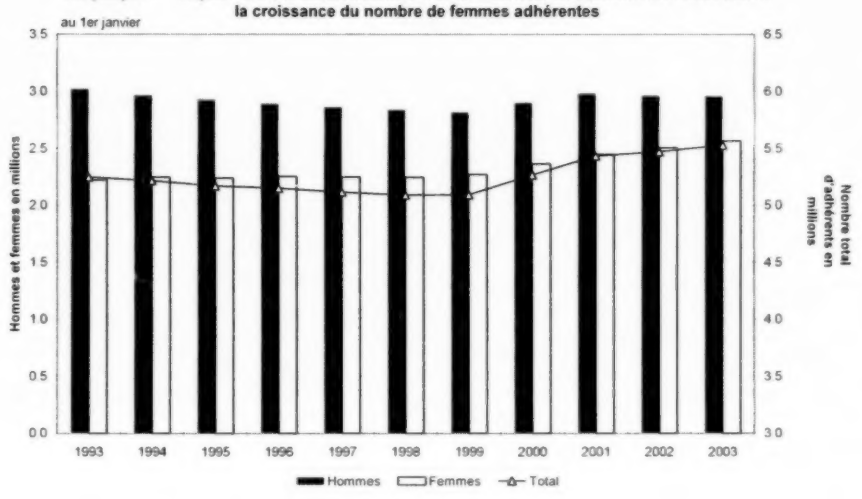
2. Progression du nombre d'adhérents à un RPA mais à un rythme plus lent que celui de la population active

Pour une cinquième année consécutive, le nombre d'adhérents à un RPA est en hausse. Au 1er janvier 2003, plus de 5,5 millions de travailleurs adhéraient à 14 376 régimes - une croissance de 1 % du nombre d'adhérents par rapport au 1er janvier 2002 (graphique 1). Cependant, cette croissance n'a pas été aussi forte que celle observée dans le marché de l'emploi. En effet, les données de la population active indiquent que l'année 2002 a été une

année prospère, se traduisant par une forte croissance de l'emploi (4 %) et une économie vigoureuse[1].

Depuis le 1er janvier 1998, le nombre de femmes adhérant à un RPA ne cesse d'augmenter. En fait, la hausse nette du total des adhérents entre la fin de 2001 et 2002 est entièrement attribuable à la croissance de 2,4 % du nombre d'adhérentes à un RPA (graphique 1). Près de deux tiers de cet accroissement a été observé dans le secteur public où le nombre de femmes s'est accrû de 2,7 % comparativement à 1,9 % dans le secteur privé. Des gains significatifs dans l'adhésion des femmes à un RPA ont été observés dans le secteur de l'administration publique, dans les secteurs des services de l'enseignement et des soins de santé, le commerce de détail, les finances, assurances et affaires immobilières. Les données de l'Enquête sur la population active indiquent que l'emploi chez les femmes (âgées 25 ans et plus) a bondi de 4,2 % en 2002. Ensemble, les secteurs des soins de santé, de la fabrication, des services d'enseignements et des administrations publiques ont été responsables de 52 % des gains d'emplois chez les femmes dans la population active[2]. Cependant, les données de l'Enquête sur les régimes de pension au Canada ne montrent pas d'augmentation des participantes dans le secteur de la fabrication.

Graphique 1. Depuis 2001, la croissance nette du nombre total d'adhérents est attribuable à la croissance du nombre de femmes adhérentes



Source Enquête sur les régimes de pension au Canada

Pour une deuxième année consécutive, le nombre d'hommes adhérant à un RPA a diminué, une baisse de 0,1 % entre la fin de 2001 et 2002 (graphique 1). Cette légère baisse se retrouve uniquement dans le secteur privé (-0,3 %), alors que dans le secteur public, le nombre d'adhérents a légèrement augmenté (0,2 %). Ce sont dans les industries de la construction, des organismes communautaires et services personnels, les services de l'enseignement et des soins de santé et le secteur des finances, assurances et affaires

1. Voir G. Bowlby. «2002- Année prospère pour le marché du travail» *L'emploi et le revenu en perspectives*, n°75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, printemps 2003, vol. 15, no.1, p. 9 à 15.
2. Voir G. Bowlby. «2002- Année prospère pour le marché du travail» *L'emploi et le revenu en perspectives*, n°75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, printemps 2003, vol. 15, no.1, page 12.

immobilières que des gains importants dans le nombre de participants masculins à un RPA ont été réalisés. Les données sur la population active indiquent que l'emploi chez les hommes (âgés de 25 ans et plus) a augmenté de 3,1 % au cours de l'année 2002 avec 47 % de cette augmentation provenant des secteurs de la fabrication ou de la construction.[3] Comme pour les adhérentes, les données de l'Enquête sur les régimes de pension au Canada ne montrent aucune augmentation des participants dans le secteur de la fabrication.

En général, le ratio du nombre d'hommes adhérant à un RPA par rapport à l'ensemble des adhérents ne cesse de diminuer. Au 1er janvier 1993, 57,7 % des hommes adhéraient à un RPA. Au 1er janvier 2003, ils ne représentaient que 53,6 %, réduisant ainsi l'écart entre hommes et femmes à 7,2 points de pourcentage.

3. Les taux d'adhésion à un RPA[4]

Pour calculer le taux d'adhésion de la main d'œuvre canadienne aux RPA, les données sur les adhérents sont rapportées aux données de la population active de l'Enquête sur la population active. Ces deux sources de données sont comparables, mais certaines différences conceptuelles demeurent. Premièrement, les adhérents aux RPA canadiens vivant dans les réserves indiennes, au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut, ainsi que ceux travaillant à l'extérieur du Canada (moins de 1% de l'effectif total des RPA) sont comptés dans l'effectif des régimes de pension, mais non dans le compte de la population active. Deuxièmement, les estimations concernant la population active sont des moyennes annuelles, tandis que l'effectif des régimes de pension représente le nombre de participants actifs et rémunérés au cours de l'année du régime, mais plus souvent au 31 décembre. Troisièmement, l'Enquête sur la population ne tient pas compte des membres de Forces canadiennes travaillant à temps plein. On rajuste toutefois les estimations de la population active pour éliminer cette différence. Une analyse du taux d'adhésion de la population active fait néanmoins ressortir des informations très utiles.

Ainsi, affirmer que près du tiers de la population active adhérait à un régime de pension agréé à la fin de l'année 2002, c'est en quelque sorte sous-estimer le taux réel d'adhésion car plusieurs personnes comprises dans la population active, par définition, ne peuvent adhérer à des régimes de pension. Puisque les RPA s'adressent exclusivement aux travailleurs rémunérés ayant une relation employeur-employé, les travailleurs indépendants (propriétaires d'entreprises non constituées en société), les travailleurs familiaux non rémunérés et les chômeurs ne peuvent y participer[5]. Si on supprime ces groupes de la population active, on constate que près de 40 % de tous les travailleurs rémunérés adhéraient à un RPA à la fin de 2002.

4. Les taux d'adhésion à un RPA chez les hommes en baisse

De 1992 à 1998, les taux d'adhésion des participants à un RPA ont diminué pour passer de 45,1 % à 39,6 % (tableau 1). Après avoir plafonnés entre 1998 et 2000, les taux d'adhésion des participants à un RPA se sont remis à décliner entre 2000 et 2002, pour passer de 40,6 % à 39,6 %, respectivement. La baisse du nombre des effectifs masculins observée depuis 2000 n'est pas étrangère à cette situation.

---

3. Voir G. Bowlby. «2002- Année prospère pour le marché du travail» *L'emploi et le revenu en perspectives*, n°75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, printemps 2003, vol. 15, no.1, page 11.
4. Les sections qui traitent sur les taux d'adhésion sont au 31 décembre.
5. Signalons que les employés qui n'ont travaillé que pour de courtes périodes de temps, et qui ne sont pas encore admissibles aux RPA de leur employeur, font partie de la population active mais non de l'effectif des RPA.

Au cours de la période 1992 à 1998, les taux d'adhésion chez les hommes ont chuté pour passer de 48,1 % à 41,9 %. Après s'être stabilisés à 41,9% entre 1998 et 2000, les taux d'adhésion se sont remis à diminuer pour passer de 41,8 % en 2000 à 39,9 % en 2002 (tableau 1).

Tableau 1. Pourcentage des travailleurs rémunérés[1] adhérant à un régime de pension agréé, selon la province, au 31 décembre

Province d'emploi	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
						Les deux sexes					
Terre-Neuve-et-Labrador	53.4	55.0	55.9	56.6	55.1	53.6	53.1	50.4	52.0	50.7	50.9
Île-du-Prince-Édouard	35.2	37.9	36.7	33.8	32.5	33.7	33.4	34.4	32.1	32.4	32.6
Nouvelle-Écosse	48.6	48.4	45.4	44.5	44.6	44.2	41.7	42.0	41.9	41.6	41.8
Nouveau-Brunswick	41.6	41.0	47.8	38.5	37.8	37.3	38.0	36.9	38.2	40.2	39.9
Québec	48.9	48.6	46.3	45.3	45.1	44.9	42.8	43.0	41.5	41.5	40.5
Ontario	44.1	42.9	42.1	41.0	40.7	40.6	39.8	40.0	40.4	39.3	39.3
Manitoba	52.7	51.0	51.3	49.3	49.0	47.8	48.0	49.3	48.3	47.1	46.1
Saskatchewan	48.7	50.1	47.5	47.6	48.1	47.0	47.6	47.5	47.8	49.3	49.0
Alberta	38.4	39.2	37.5	36.4	34.0	31.8	31.2	31.6	32.3	32.9	32.7
Colombie-Britannique	40.0	40.0	40.1	40.2	40.0	40.0	40.1	40.1	40.2	38.9	37.9
Toutes les provinces	**45.1**	**44.6**	**43.4**	**42.4**	**42.0**	**41.5**	**40.6**	**40.7**	**40.6**	**40.1**	**39.6**
						Hommes					
Terre-Neuve-et-Labrador	56.8	56.8	58.4	56.2	54.6	52.8	51.2	48.8	50.8	49.3	52.8
Île-du-Prince-Édouard	35.6	37.7	36.2	33.6	32.2	34.4	34.4	35.8	33.8	31.0	31.3
Nouvelle-Écosse	52.5	52.2	47.8	46.2	47.1	46.8	44.0	44.3	43.7	42.8	42.8
Nouveau-Brunswick	46.5	44.5	42.4	42.0	42.1	40.6	41.4	39.7	40.9	43.4	42.6
Québec	50.1	49.7	46.2	45.0	44.7	44.1	42.6	42.4	41.2	41.2	39.7
Ontario	48.2	45.9	44.8	43.3	42.8	42.6	42.0	42.2	42.6	40.9	40.2
Manitoba	54.1	51.3	50.6	48.3	48.0	47.0	46.5	47.2	46.8	45.2	44.2
Saskatchewan	51.0	50.6	46.2	46.2	46.8	46.2	46.6	44.9	45.2	45.7	46.0
Alberta	40.8	40.9	38.7	37.6	35.3	33.1	32.7	33.3	33.8	34.7	34.5
Colombie-Britannique	43.0	43.0	44.5	44.0	43.3	44.0	42.4	42.5	42.0	39.9	38.1
Toutes les provinces	**48.1**	**46.8**	**45.3**	**44.0**	**43.4**	**42.9**	**41.9**	**41.9**	**41.8**	**40.9**	**39.9**
						Femmes					
Terre-Neuve-et-Labrador	49.2	52.8	53.0	57.0	55.7	54.4	55.1	52.1	53.3	52.2	48.9
Île-du-Prince-Édouard	34.7	38.2	37.3	34.1	32.8	33.0	32.4	32.9	30.5	33.8	33.9
Nouvelle-Écosse	43.7	43.9	42.5	42.4	41.5	41.1	39.1	39.4	39.9	40.2	40.7
Nouveau-Brunswick	35.7	36.7	35.6	34.3	32.8	33.6	34.0	33.8	35.1	36.6	37.0
Québec	47.4	47.3	46.4	45.7	45.7	45.8	43.2	43.7	41.9	42.0	41.4
Ontario	39.5	39.5	39.0	38.2	38.2	38.2	37.4	37.5	38.0	37.6	38.3
Manitoba	51.2	50.8	52.2	50.4	50.1	48.5	49.6	51.8	50.0	49.3	48.3
Saskatchewan	46.3	49.5	48.9	49.1	49.6	47.9	48.7	50.2	50.6	53.2	52.3
Alberta	35.5	37.2	36.0	34.8	32.3	30.2	29.4	29.5	30.4	30.8	30.5
Colombie-Britannique	36.3	36.3	34.9	35.7	36.0	35.5	37.6	37.4	38.1	37.8	37.8
Toutes les provinces	**41.6**	**41.9**	**41.1**	**40.6**	**40.3**	**39.9**	**39.1**	**39.3**	**39.3**	**39.2**	**39.2**

1. Ici, les travailleurs rémunérés regroupent les employées et les travailleurs indépendants constitués en société. Les travailleurs indépendants des entreprises non-constituées en société, les travailleurs familiaux non-rémunérés ainsi que les chômeurs sont exclues de cette catégorie.

Source: Enquête sur les régimes de pension au Canada et Enquête sur la population active.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer le recul dans les taux d'adhésions à un RPA. Morissette et Drolet[6] en évoquent un certain nombre : le recul de la syndicalisation et les déplacements de l'emploi vers les industries où la protection est faible, l'intensification de la concurrence (qui peut inciter les entreprises à réduire leurs coûts de main-d'œuvre en mettant fin à certains régimes de pension), la hausse des cotisations de l'employeur à divers autres programmes de pension dont le RPC/RRQ ou l'assurance-emploi, ainsi que les frais d'administrations liés à des régimes à prestations déterminées. La plus grande

6. Voir R. Morissette et M. Drolet. «Protection en matière de pensions et épargne-retraite. *L'emploi et le revenu en perspective*, n°75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, été 2001, vol. 13, no. 2 p. 49-58.

disponibilité des autres options de retraite comme par exemple les REER collectifs peut aussi être une raison pour laquelle les taux d'adhésion n'augmentent pas.

Chez les femmes, la situation est différente. Depuis le début des années 90, les taux d'adhésion aux RPA chez les femmes ont augmenté pour atteindre un sommet en 1993, reflétant ainsi la croissance de l'adhésion féminine aux régimes de pension (tableau 1). Mais, alors que la croissance de leur participation sur le marché du travail ralentissait et que l'effet des changements législatifs prenait fin, la croissance du nombre d'adhérentes s'est aussi mise à ralentir. De 1993 à 1998, les taux d'adhésion ont diminué quelque peu pour passer de 41,9 % à 39,1 %. De 1999 à 2002, les taux d'adhésion sont demeurés stables à approximativement 39,2 %. C'est-à-dire que la croissance du nombre d'adhérentes s'est effectuée au même rythme que celle des travailleuses rémunérées dans la population active.

5. Différences régionales

À la fin de l'année 2002, six provinces affichaient des taux d'adhésion à un RPA supérieurs à la moyenne nationale de 39,6 %. Il s'agissait de Terre-Neuve-et-Labrador (50,9 %), de la Saskatchewan (49 %), du Manitoba (46,1 %), de la Nouvelle-Écosse (41,8 %), du Québec (40,5 %) et du Nouveau-Brunswick (39,9 %) (tableau 1). Au cours de la période 1992 à 2002, Terre-Neuve-et-Labrador est la province qui affichait le taux d'adhésion le plus élevé, c'est-à-dire la province où plus de la moitié des travailleurs rémunérés sont couverts par un régime de pension. À l'opposé, ce sont à l'Île-du-Prince-Édouard et en Alberta où l'on retrouvait les taux d'adhésion les plus faibles à environ 33 %.

En plus des raisons mentionnées à la section précédente, d'autres facteurs peuvent expliquer les différences régionales. On peut penser aux caractéristiques de la population active comme à un taux de chômage élevé, à une plus forte proportion de travailleurs autonomes dans les entreprises non constituées en société et à la concentration des travailleurs rémunérés dans les secteurs public et privé.

Habituellement, dans les provinces où les taux de chômage sont élevés (comme par exemple Terre-Neuve), on dénote une différence marquée entre les taux d'adhésion aux RPA pour les travailleurs rémunérés et ceux de la population active[7] puisque les chômeurs sont exclus de la population des travailleurs rémunérés. Ce qui a tendance à faire augmenter le pourcentage de travailleurs rémunérés adhérant à un RPA.

Pour la Saskatchewan, le fort taux d'adhésion pourrait s'expliquer par la présence d'une plus forte proportion de travailleurs autonomes des entreprises non constituées en société qui sont exclus de la population des travailleurs rémunérés. De même, cette exclusion tend à faire augmenter le pourcentage de travailleurs rémunérés adhérant à un RPA.

Au Manitoba, le taux d'adhésion y est élevé, car il s'agit principalement de la seule province où l'adhésion à un RPA, si celui-ci est offert par l'employeur, y est obligatoire.

En Alberta, en Colombie-Britannique et en Ontario, les taux d'adhésion à un RPA inférieurs à la moyenne nationale puisque la proportion des travailleurs dans le secteur privé dans ces provinces tend à y être plus élevée[8]. En outre, le secteur privé est moins syndicalisé et le pourcentage des travailleurs rémunérés couverts par un RPA tend à y être moins élevé.

---

7. Voir chapitre 3A pages 58 et 59 dans *Programmes du Revenu de retraite: un aperçu statistique (1990-2000)*, Statistique Canada, catalogue 74-507-XIF.
8. Voir chapitre 3A pages 58 et 59 dans *Programmes du Revenu de retraite: un aperçu statistique (1990-2000)*, Statistique Canada, catalogue 74-507-XIF.

De 2001 à 2002, les taux d'adhésion à un RPA ont enregistré une baisse dans la plupart des provinces à l'exception de Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse et l'Ontario.

6. Genre de prestations de retraite

Bien que les régimes de pension soient souvent établis de façon à prévoir le service de prestations en cas de décès, d'invalidité ou de cessation d'emploi avant la retraite, leur but premier est de verser des prestations de retraite. Un éventail de méthodes sert au calcul des prestations et la méthode utilisée détermine le genre de régime. Ces méthodes permettent de distinguer deux grandes catégories de RPA : les régimes à cotisations déterminées et les régimes à prestation déterminées.

Pour les régimes à cotisations déterminées, l'employeur de même que l'employé, s'il s'agit d'un régime contributif, s'engagent à verser des cotisations bien définies. Ce sont les cotisations et les revenus de placement accumulés qui déterminent le montant de la rente versée à la retraite. Dans le cas des régimes à prestations déterminées, les prestations font l'objet d'une clause dans le texte réglementaire du régime. Les cotisations versées par l'employeur sont établies d'après une méthode de calcul actuariel des prestations promises, c'est-à-dire qu'elles ne sont pas préétablies mais sont plutôt fonction des coûts liés à la rente promise, compte tenu, s'il y a lieu, des cotisations de l'employé.

Les régimes à cotisations fixées d'avance sont des régimes à cotisations déterminées dans lesquels les cotisations représentent un pourcentage fixe du salaire de l'employé, c'est-à-dire une somme fixe en dollars ou en cents par années de service, d'adhésion ou par heure travaillée. Le régime de participation aux bénéfices est une variante des régimes à cotisations déterminées et la façon dont les cotisations sont effectuées est la seule chose qui les distingue. Pour ce dernier, les cotisations de l'employeur sont fonction des bénéfices de l'entreprise et sont soumises à un taux minimum correspondant à 1% de la rémunération des employés y participant, que des bénéfices soient réalisés ou non. Le régime de participation aux bénéfices est considéré comme un régime de pension agréé et ne doit pas être confondu avec les régimes de participation différée aux bénéfices, qui ne sont pas compris dans cette enquête.

Les régimes à prestations déterminées se répartissent en deux catégories : les régimes «pourcentage-salaire» et les régimes à rentes forfaitaires. Les régimes à rentes forfaitaires prévoient des prestations de retraite fixes, établies habituellement sans égard au niveau du salaire des participants. Par exemple, la rente pourrait être de 40$ par mois pour chaque année de service.

Les régimes «pourcentage-salaire» sont de loin les plus importants en termes du nombre de régimes et d'adhésions. Les adhérents aux régimes «pourcentage-salaire» acquièrent un élément de retraite, habituellement exprimé en un pourcentage fixe du salaire, pour chaque année de service ou d'adhésion. Le salaire servant de base au calcul des prestations varie, et les régimes «pourcentage-salaire» peuvent être répartis en diverses catégories selon un salaire de base. Dans le cas des régimes salaire moyen de fin de carrière, il s'agit de régimes pour lesquels les prestations sont calculées en fonction du salaire moyen de l'employé pendant la période déterminée précédant immédiatement la retraite. Quant aux régimes à salaire maximal moyen, le montant des prestations est fonction du salaire moyen de l'employé durant la période au cours de laquelle ses gains ont été les plus élevés. Dans le cas des régimes à salaire moyen de carrière, les prestations sont calculées en fonction du salaire moyen du participant durant toute sa période de service ou d'adhésion. Cependant, dans certains régimes à salaire moyen de carrière, la base des gains est parfois modifiée pour exclure ceux réalisés avant une

certaine date : par exemple, les gains depuis le 1er janvier 1990 pourraient être les seuls à être considérés.

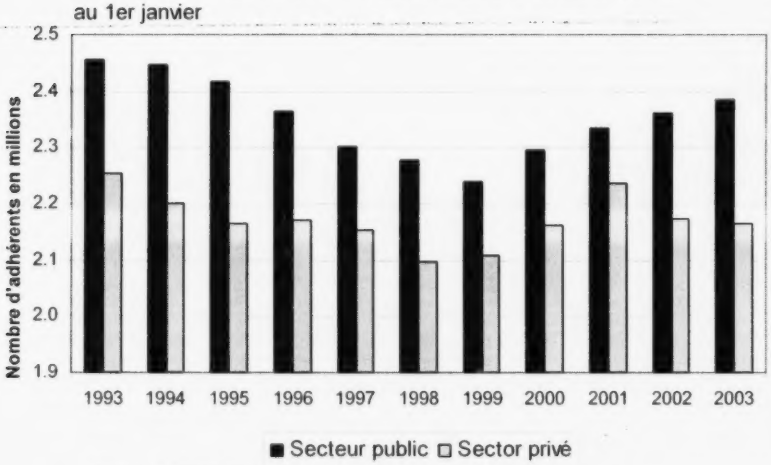
7. Quatre adhérents à un RPA sur cinq font partie d'un régime à prestations déterminées

Au Canada, les régimes à prestations déterminées sont des régimes qui regroupent le plus grand nombre de participants. Au 1er janvier 2003, plus de 4,5 millions de participants, soit 82 % de tous les adhérents, adhéraient à 6 777 régimes à prestations déterminées.

La majorité des participants à un régime à prestations déterminées travaillent dans le secteur public (graphique 2). Le nombre de participants à ce genre de régimes dans le secteur public n'a cessé d'augmenter depuis 1999, après avoir connu un déclin.

Graphique 2: La majorité des participants à un régime à prestations déterminées travaillent dans le secteur public

au 1er janvier



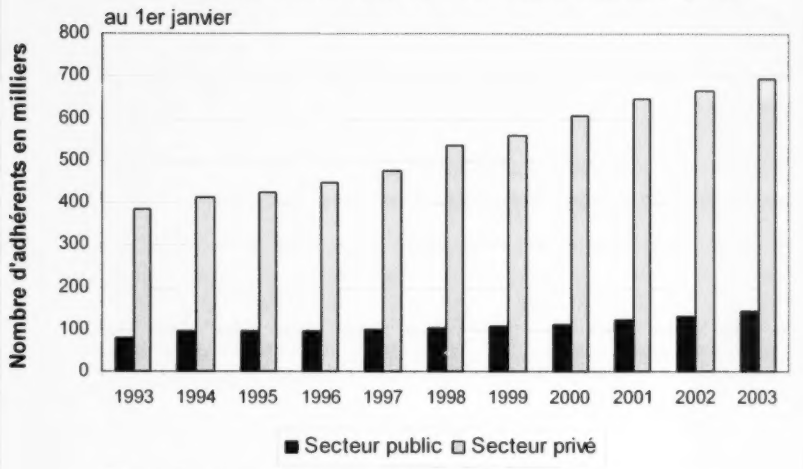
Source: Enquête sur les régimes de pension au Canada.

Dans le secteur privé, le nombre d'adhérents à un RPA a atteint le niveau le plus bas en 1998, une année plus tôt que dans le secteur public. Cette tendance a été suivie par une augmentation des adhérents jusqu'en 2001, puis par un déclin.

Au cours des années 90, les régimes à cotisations déterminées ont connu les plus grands changements à la fois en termes du nombre de régimes et d'adhérents. Bien que depuis le 1er janvier 1993, le nombre de ces régimes ait reculé d'environ 16 % (de 8 713 à 7 347), le nombre de participants a quant à lui augmenté significativement pour atteindre plus de 830 000 travailleurs au début de 2003, soit un nombre 1,8 fois plus élevé que celui de 1993. Cet accroissement des adhérents à un régime à prestations déterminées se reflète aussi bien dans le secteur public et privé de l'économie.

Au 1er janvier 2003, la plupart, soit 83 % des adhérents à un régime à cotisations déterminées travaillaient dans le secteur privé (graphique 3). Cependant, depuis 1996, c'est dans les deux secteurs d'activités que l'on enregistre une croissance du nombre de participants à ce genre de régimes.

Graphique 3: La plupart des participants à un régime à cotisations déterminées travaillent dans le secteur privé



Source: Enquête sur les régimes de pension au Canada.

8. Bond important des cotisations annuelles versées par les employeurs et les employés

À la fin de l'année 2002, les cotisations annuelles totales s'élevaient à 23,5 milliards de dollars, une augmentation de 14 %, soit près de 3,1 milliards de dollars (en dollars constants de 2002). Depuis la fin de l'année 1991, c'était la plus forte croissance annuelle jamais enregistrée.

Bien que se soient à la fois les cotisations totales des employeurs et des employés qui aient augmenté, la forte hausse provient surtout des cotisations versées par les employeurs. Entre la fin de 2001 et 2002, les cotisations de l'employeur ont augmenté de 18 %, alors que celles des employés de seulement 5 %. En effet au cours de l'année 2002 beaucoup d'employeurs ont dû effectuer des paiements spéciaux (comme par exemple, les insuffisances actuarielles et le passif non capitalisé) en plus de leurs cotisations normales.

Cette situation concorde avec les résultats de l'Enquête biennale sur les caisses de retraite en fiducie. Cette enquête couvre les régimes de pension d'employeurs financés aux termes d'un arrangement fiduciaire. Ces régimes sont au nombre de 3 045 et représentent environ 4,5 millions de travailleurs, soit 82 % de l'ensemble des adhérents à un RPA[9]. Selon cette étude, les cotisations des employeurs ont augmenté fortement parce que les gestionnaires de régimes se sont rendus compte que les cotisations devaient augmenter, ou recommencer, après une période de «suspension des cotisations», afin d'éviter que leur passif ne soit pas provisionné, ou du moins, le cas échéant, de réduire leur passif non provisionné.

D'autre part, la hausse des cotisations des employés s'explique principalement par l'interruption de la période de «suspension des cotisations» et, dans une moindre mesure,

9. Voir "Régimes de pension d'employeurs, 2002", dans *Le Quotidien* paru le 5 août 2004.

par une croissance de la participation aux régimes contributifs. Normalement, les cotisations des employés augmentent fort peu d'une année à l'autre.

Annexe A

Enquête sur les régimes de pension au Canada méthodologie

1. Objectif ou aperçu de l'enquête

L'Enquête sur les régimes de pension au Canada constitue un recensement annuel complet des régimes de pension agréés (RPA) au Canada. Elle sert principalement à fournir des données relatives aux diverses modalités de ces régimes, à l'adhésion à ces régimes ainsi qu'aux cotisations y étant versées.

Les données sur les RPA ont été produites sur une base occasionnelle pour les années 1960, 1965 et 1970. Par la suite, ces données ont été produites sur une base annuelle à partir de la date de référence du 1er janvier 1972.

Les régimes de pension agréés sont des programmes de prestations de retraite établis par les employeurs ou les syndicats à l'intention des employés. Ces régimes sont enregistrés auprès de l'Agence des douanes et du revenu du Canada à des fins fiscales, et, dans la plupart des cas, également auprès d'un organisme provincial de régie des rentes.

Les principaux utilisateurs de l'enquête sur les régimes de pension au Canada sont les gouvernements fédéral et provinciaux sur les pensions. Parmi les autres principaux utilisateurs, on retrouve la Division des comptes des revenus et dépenses (Statistique Canada), le gouvernement fédéral (Développement des ressources humaines Canada), les entreprises privées d'experts-conseils, les compagnies d'assurances et les universitaires. Les données de l'Enquête sur les régimes de pension au Canada sont aussi utilisées pour estimer la valeur des droits à pension constitués dans les régimes de pension d'employeur de l'Enquête sur la sécurité financière.

2. Méthodologie générale

A. Univers et population cible

La population cible comprend tous les RPA au Canada. L'univers est établi à partir des renseignements que les régies de rentes fédérale et provinciales recueillent sur ces régimes et, d'un registre central des régimes de pension tenu à jour par l'Agence des douanes et du revenu du Canada pour les régimes non soumis à une loi juridictionnelle sur les pensions. Les renseignements sont transmis à Statistique Canada seulement lorsque le régime a été enregistré auprès des autorités en matière de pension; certains régimes peuvent déjà être en opération avant d'avoir complété le processus d'enregistrement et donc ne sont pas inclus dans la base de données de Statistique Canada.

B. Collecte et source des données

Les données de l'enquête sur les régimes de pension au Canada de 1960 et 1965 étaient fondées sur les résultats d'enquêtes directes menées par Statistique Canada. Depuis 1970, les données administratives ont graduellement remplacé l'enquête en tant que source de données. Depuis lors, le programme a été élargi et comprend maintenant l'ensemble des dix juridictions (neuf provinciales et une fédérale). Ces données sont transmises à Statistique Canada grâce à un programme statistique coopératif établi entre ces autorités compétentes et Statistique Canada.

Au 1er janvier 2003, des lois visant principalement à protéger les droits des adhérents aux régimes de pension étaient en vigueur dans neuf provinces ainsi qu'au niveau fédéral. Voici les dix juridictions qui possédaient, au 1er janvier 2003, une loi sur les prestations de pension et leur date originale d'habilitation :

Ontario	-	1er janvier, 1965
Québec	-	1er janvier, 1966
Alberta	-	1er janvier, 1967
Fédéral	-	1er octobre, 1967
Saskatchewan	-	1er janvier, 1969
Manitoba	-	1er juillet, 1976
Nouvelle-Écosse	-	1er janvier, 1977
Terre-Neuve-et-Labrador	-	1er janvier, 1985
Nouveau-Brunswick	-	31 décembre, 1991
Colombie-Britannique	-	1er janvier, 1993

D'importantes modifications ont été apportées à ces lois depuis leur date originale d'habilitation. Les énoncés de ces lois distinctes sont relativement semblables et régissent les dispositions des régimes de pension agréés, leur provisionnement et les placements des caisses de retraite.

Ces lois comportent des exceptions; certains régimes de pension établis à l'intention des employés des administrations fédérale et provinciales ne sont pas légiférés par une de ces lois mais possèdent leur propre loi régissant leur application. De plus, au 1er janvier 2003, il n'existait pas de texte réglementaire en vigueur à l'Île-du-Prince-Édouard.

Tout régime de pension enregistré auprès d'une des régies de rentes doit remplir une déclaration annuelle de renseignements et la soumettre à la régie compétente au plus tard le 30 juin de chaque année. Ce formulaire fournit de l'information à jour sur le nombre d'adhésion et les montants versés aux régimes pour une année considérée. De plus, les nouveaux régimes, les modifications aux régimes existants ainsi que les terminaisons et transferts de régimes doivent être signalés aux autorités compétentes. Ces renseignements fournis aux diverses régies sont utilisés aux fins de l'enquête sur les régimes de pension au Canada et doivent être transmis à Statistique Canada au cours des 13 mois suivant la période de référence. Certaines régies font parvenir les données électroniquement, les autres sur papier. Le contenu de l'enquête est déterminé conjointement par Statistique Canada et les régies de rentes.

Les données relatives aux régimes de pension non enregistrés auprès d'une régie de rentes (régimes public et de l'Île-du-Prince-Édouard) sont généralement obtenues au moyen d'une enquête directe auprès des employeurs ou syndicats offrant ces régimes. Dans le cas de certains régimes, les données sont extraites de rapports annuels. Les données des petits régimes (régimes individuels ou de personnes rattachées) qui ne sont pas agréés auprès d'une régie de rentes ont été imputées en utilisant des données provenant de l'Agence du revenu du Canada.

C. Échantillon

Sans objet.

D. Traitement et méthodologie d'estimation

Toutes les informations reçues des répondants sont traitées par Statistique Canada. Des mesures de contrôle permettent de comparer les valeurs actuelles relatives au nombre d'adhérents et aux cotisations, aux valeurs déclarées antérieurement. Il est ainsi possible de déceler les grandes variations ou les erreurs, s'il en est, grâce à un programme informatisé. Ainsi les données sont corrigées ou leur exactitude confirmée, selon le cas.

Les imputations sur le nombre d'adhérents aux régimes et des cotisations sont effectuées dans le cas de informations non fournies à Statistique Canada en se servant de données

précédentes les plus récentes.

3. Période de référence

Le **1er janvier** a été choisi comme date de référence des données, étant donné qu'il s'agit très souvent de la date d'entrée en vigueur des modifications aux régimes existants et de la date de mise en œuvre des nouveaux régimes. Cependant, la plupart des données relatives au nombre d'adhérents et au montant des cotisations se réfèrent à la date de la fin de l'exercice financier du régime, qui le plus souvent est le 31 décembre d'une année considérée.

4. Révisions et ajustements

Sans objet.

5. Concepts et variables mesurées

Les régimes de pension agréés sont souvent appelés régimes de pension privés pour les différencier des régimes publics de pensions du Canada et de rentes du Québec. Il s'agit de programmes de prestations de retraite offerts aux employés et sont généralement établis volontairement par les employeurs ou les syndicats des secteurs public et privé de l'économie.

Les données peuvent être produites pour un large éventail de variables se rapportant aux régimes :

- le nombre d'adhérents selon le sexe, la région d'emploi ou la juridiction de l'agrément du régime,
- les cotisations,
- la taille du régime,
- la branche d'activité,
- le genre d'organisme de l'employeur (secteur public ou privé),
- le mode de financement,
- la catégorie d'employés admissibles au régime,
- l'exigence d'adhésion des nouveaux employés,
- la condition d'admissibilité,
- le genre de régime,
- la méthode de calcul des cotisations de l'employé,
- la méthode de calcul des cotisations de l'employeur,
- les taux de prestation,
- la base des gains sur lequel les prestations sont fondées (régimes à prestations déterminées seulement),
- les prestations supplémentaires de la retraite
- les prestations d'invalidités,
- l'âge donnant droit à la retraite normale,
- la méthode prévue de rajustement automatique des rentes (prestations déterminées seulement),
- les prestations de décès (après la retraite).

6. Fiabilité et qualité des données

Les erreurs ayant pu se produire au cours de cette enquête sont variées: les erreurs de non-réponse, les erreurs de couverture et de classification, les différences dans l'interprétation des questions, la communication de renseignements inexacts par les répondants, les erreurs dans l'enregistrement, le codage et le traitement des données. On cherche à réduire le nombre de ces erreurs par une formulation soignée des questionnaires, une vérification attentive des renseignements déclarés, le travail de suivi,

l'imputation des cas de non réponses et un contrôle rigoureux des techniques de traitement.

Un programme de contrôle de la qualité des données est appliqué lors de la saisie des données et de la vérification des données afin de minimiser les erreurs. Ce programme sert à vérifier l'intégrité, la précision et la cohérence des données déclarées. Des mesures sont prévues pour le suivi des cas de non-réponse et pour l'imputation de données dans le cas de déclarations manquantes.

Des erreurs de couverture sont possibles parce que les mises en œuvre et les terminaisons de régimes ne sont pas nécessairement rapportées au cours de la période durant laquelle elles ont effectivement eu lieu, mais plutôt lorsque les procédés administratifs des régies sont complétés.

Le taux de réponse comprend tous les régimes de pension parmi l'univers présumé complet qui ont fourni une mise à jour de l'effectif et des cotisations.

Ce taux de réponse pour les données du 1er janvier 2003 s'élevait à 86% en termes du nombre de régimes et à 96% en termes de l'effectif. La plupart des non-réponses étaient des régimes de petites tailles. Les taux de réponses varient considérablement d'une juridiction à l'autre. Pour un autre 8% des régimes (et aussi 3% des adhérents), les données sont imputées en utilisant les données de 2000 et 2001. Encore une fois, ces pourcentages variaient considérablement d'une juridiction à l'autre.

Tableau 1. Taux de réponses en termes du nombre d'adhérents, au 1er janvier, 2003

Juridiction[1]	Taux de réponse (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	98.4
Nouvelle-Écosse	96,9
Nouveau-Brunswick	99,4
Québec	99,2
Ontario	91,2
Manitoba	98,2
Saskatchewan	99,0
Alberta	99,3
Colombie-Britannique	99,5
Fédéral[2]	98,2
Total	96.0

1. De façon générale, un régime de pension agréé auprès d'une juridiction particulière couvre les adhérents travaillant dans d'autres provinces. Pour chaque juridiction, les adhérents auxquels on réfère ici participent à des régimes enregistrés auprès de cette juridiction quelque soit la province où l'adhérent travaille.
2. Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF).

7. Comparabilité dans le temps et sources connexes

De façon générale, les résultats de l'enquête sur les régimes de pension au Canada sont comparables dans le temps. Les exceptions à la règle sont les suivantes :

1er janvier, 2003

- Les petits régimes (les régimes individuels et de personnes rattachées) qui ne sont plus agréés au Manitoba et au Québec sont maintenant compris dans la catégorie «régime non agréé ».

1er janvier, 2002

- La base de données sur les régimes de pension a fait l'objet d'une révision majeure en 2002. En effet, les régimes qui étaient à différentes étapes de terminaison ou en suspens ont été terminés si ils n'étaient pas en mesure d'offrir des prestations pour le service courant. Cette révision des données au 1er janvier 2002 a eu un plus grand impact sur le nombre de régimes que sur le nombre de participants.

1er janvier, 1999

- Le **Système de classification des industries de l'Amérique du Nord Canada** (SCIAN) a remplacé la **Classification type des industries** (CTI). Cette nouvelle classification affecte seulement le tableau 4 (nombre de régimes et d'adhérents selon la branche d'activité) et ces changements n'ont pas été effectués rétroactivement au 1er janvier 1999.

1er janvier, 1992

- La classification des régimes selon le secteur a changé. La nouvelle définition du secteur public qui a été adoptée aux fins des données présentes est celle établie conjointement par la Division des normes et la Division des institutions publiques de Statistique Canada. Les modifications qui s'ensuivirent ont été appliquées à la base de données sur les régimes de pension en date du 1er janvier 1992 mais non rétroactivement. Cela implique que certaines variations observées entre 1992 et les années antérieures, dans les données selon le secteur, peuvent en partie être attribuables à cette nouvelle définition du secteur public. Le reclassement a surtout affecté les universités qui, pour la plupart, sont passées du secteur privé au secteur public.

8. Définitions

Régime de pension agréé (RPA): Régime de l'employeur enregistré auprès de l'Agence des douanes et du revenu du Canada et, dans la plupart des cas, également auprès d'un organisme de régie des rentes. Un tel régime a pour objet d'offrir aux employés un revenu régulier à leur retraite.
Régime à prestations déterminées (PD) : RPA en vertu duquel les prestations sont définies selon une formule stipulée dans le texte du régime. Les cotisations de l'employeur ne sont en général pas déterminées à l'avance, mais sont fonction des coûts liés à la rente promise, compte tenu des cotisations des employés, le cas échéant. Les régimes PD comprennent les régimes pourcentage-salaire et les régimes à rentes forfaitaires.

Les régimes pourcentage-salaire : RPA en vertu duquel l'adhérant acquière un élément de retraite, habituellement exprimé en un pourcentage fixe du salaire, pour chaque année de service ou d'adhésion. Comprend les régimes salaires moyen de carrière et salaire final.

Régime salaire moyen de carrière : RPA à prestations déterminées en vertu duquel les prestations sont calculées en fonction du salaire moyen au cours de toute la période d'adhésion. Dans certains cas, la base des gains exclut ceux réalisés avant une certaine date; dans d'autres cas, les gains sont indexés.

Régime salaire final : Comprend les régimes salaire moyen de fin de carrière et salaire maximal moyen.

Régime salaire moyen de fin de carrière : RPA à prestations déterminées selon lequel

les prestations sont calculées en fonction du salaire moyen au cours d'un nombre d'années spécifiques immédiatement avant la retraite.

Régime salaire maximal moyen : RPA à prestations déterminées selon lequel les prestations sont calculées en fonction du salaire moyen au cours de la période des gains les plus élevés (par exemple, les cinq meilleures années).

Régimes à rentes forfaitaires : RPA à prestations déterminées qui prévoit des prestations fixes, établies sans égard au salaire des participants. Il s'agit habituellement d'un montant mensuel fixe pour chaque année de service auprès d'un employeur, ou auprès de plusieurs employeurs parrainant un régime interentreprises.

Régime à cotisations déterminées (CD) : RPA selon lequel l'employé (dans le cas d'un régime contributif) et l'employeur sont tenus de cotiser à des taux précis. Les prestations versées aux adhérents sont constituées des cotisations accumulées et du produit des placements.

Secteur privé : Ensemble formé des entreprises constituées et non constituées en société, des organismes religieux, charitables et à but non lucratif, des associations professionnelles et syndicat ouvriers, des coopératives et des établissements d'enseignement et de santé privés.

Secteur public : Ensemble formé des administrations et des entreprises municipales, provinciales et fédérales, des commissions et conseils gouvernementaux ainsi que des établissements d'enseignement et de santé publics.

Régime contributif : RPA en vertu duquel les employés sont tenus de verser des cotisations, contribuant ainsi à une partie du coût de la rente.

Régime non contributif : RPA en vertu duquel le coût des prestations est assumé exclusivement par l'employeur.

Acquisition de droits : Droit d'un participant à un RPA ou un Régime de participation différée aux bénéfices aux cotisations versées par l'employeur, généralement une fois remplies les conditions prescrites d'années de service ou d'adhésion au régime.

Maximum des gains annuels ouvrant droit à pension (MGAP) : Limite maximum des gains au dessus de laquelle aucune cotisation, et aucune prestation, n'est versée au titre du Régime de pensions du Canada ou du Régime de rentes du Québec.

ANNEXE B - Dispositions choisies de la législation sur les prestations de retraite

Les lois fédérale et provinciales en matière de retraite sont entrées en vigueur aux dates mentionnées ci-dessous. Les dates auxquelles ont pris effet les révisions (ou modifications substantielles) sont également citées. Il se peut que des modifications aient pu être apportées à certaines sections de la législation depuis lors.

Actuellement, grâce à un accord réciproque entre les différents organismes de contrôle des régimes de retraite, les travailleurs d'une province/juridiction donnée sont couverts par les dispositions de la loi en vigueur dans cette province/juridiction. Un régime ayant la majorité de ses membres travaillant en Alberta, par exemple, doit être enregistré auprès de l'organisme de contrôle des rentes de l'Alberta. Mais si un participant de ce même régime travaille en Saskatchewan, il est couvert par les dispositions de la législation de la Saskatchewan.

Juridiction	Législation originale	Date d'entrée en vigueur	Législation révisée	Date d'entrée en vigueur	Nombre de régimes[1]
Terre-Neuve-et-Labrador	Pension Benefits Act[2]	1985/01/01	Pension Benefits Act[2]	1997/01/01	167
Île-du-Prince-Édouard	Pension Benefits Act[2]	Votée le 1990/04/26. Pas encore en vigueur			
Nouvelle-Écosse	Pension Benefits Act	1977/01/01	Pension Benefits Act[2]	1988/01/01	460
Nouveau-Brunswick	Loi sur l'enregistrement des régimes de pension	1973/09/01	Loi sur les prestations de pension	1991/12/31	337
Québec	Loi sur les régimes supplémentaires de rentes	1966/01/01	Loi sur les régimes complémentaires de retraite	1990/01/01	1,749
Ontario	Pension Benefits Act[2]	1965/01/01	Loi sur les régimes de retraite	1988/01/01	6,637
Manitoba	The Pension Benefits Act[2]	1976/07/01	Loi sur les prestations de pension	1984/01/01	425
Saskatchewan	Pension Benefits Act[2]	1969/01/01	The Pension Benefits Act[2]	1993/01/01	378
Alberta	Pension Benefits Act[2]	1967/01/01	Employment Pension Plans Act[2]	1987/01/01	1,107
Colombie-Britannique	Pension Benefits Standards Act[2]	1993/01/01			1,698
Bureau du surintendant des institutions financières Canada (BSIF)	Loi sur les normes de prestations de pension	1967/10/01	Loi sur les normes de prestations de pension	1987/01/01	1,101

1. Nombre de régimes enregistrés auprès des organismes de contrôle des régimes de retraite au 1er janvier 2003.
2. Ces lois n'ont pas d'appellation officielle en français.
Note: La date d'entrée en vigueur est celle à laquelle la majorité des dispositions de la loi prenaient effet. Il se peut que des modifications aient été apportées à certaines lois depuis lors; l'information ci-jointe, cependant, ne reflète pas ces modifications.

Les dispositions décrites s'appliquent aux droits à pension qui s'acquièrent actuellement. Elles s'appliquent parfois de manière rétroactive mais ce n'est pas le cas de la plupart d'entre elles. Les dispositions sont exposées de façon très sommaire et ne reflètent pas tous les détails contenus dans la législation. Pour une information plus complète, la législation devrait être consultée.

DISPOSITION	BSIF	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	QC	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.
Admissibilité (employés à temps partiel)[1]: (s'il y a deux conditions, les deux doivent être remplies)											
- 2 années ou 24 mois de service consécutifs[2]	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x
- gagné au moins 35 % du MGAP pendant 2 années consécutives	x	x			x					x	x
- gagné au moins 35 % du MGAP ou travaillé au moins 700 heures durant l'année civile						x					
- gagné au moins 35 % du MGAP ou travaillé au moins 700 heures pendant 2 années consécutives			x	x			x		x		
- gagné au moins 25 % du MGAP pendant 2 années consécutives								x			
Adhésion obligatoire: (avec exceptions)								x			
Droit à la retraite normale:											
- régime doit indiquer l'âge, pas d'âge spécifique prescrit	x							x	x	x	x
- au plus tard, 1 année après le 65e anniversaire			x	x	x		x				
- au plus tard, le premier du mois suivant le 65e anniversaire		x				x					
Droit à la retraite anticipée:											
- 10 années avant l'âge ouvrant droit à la pension ou avant l'âge normal de la retraite	x		x	x	x	x	x		x	x	
- 55 ans		x									x
- âge et années de service acceptables								x			

DISPOSITION	BSFI	T.-N.-L	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	QC	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.
Acquisition des droits: (s'il y a deux conditions, l'une ou l'autre doit être remplie)											
- complète et immédiate						x					
- 2 années ou 24 mois d'adhésion au régime[2]	x	x		x			x	x		x	x
- 5 années de service					x						
- 2 années de service								x	x		
- 3 années de participation au régime et 5 années de service continu			x								
Droit de transfert: (les options peuvent différer)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Prestation de décès avant la retraite (droit du conjoint à la rente acquise): (la meilleure des deux)											
- 100 % de la valeur escomptée des prestations acquises	x	x[3]				x	x	x	x[3]	x	
- 60 % de la valeur escomptée des prestations acquises			x	x	x						x
- cotisations accumulées plus intérêt										x	x
- cotisations des adhérents plus intérêt									x[3]		
Prestation de décès après la retraite (rente réversible, réduite au décès de l'adhérent ou du conjoint):											
- 60%	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x
- 66 2/3%								x			

1. *Les conditions d'admissibilité des employés à temps plein sont les mêmes que pour les employés à temps partiel pour le Québec, l'Alberta et la Colombie-Britannique. Pour les autres juridictions, les conditions d'admissibilité pour les employés à temps plein exigent seulement 2 années ou 24 mois de service continu.*
2. *L'une ou l'autre est spécifiée dans la législation.*
3. *Les dispositions sont un peu différentes si l'adhérent est admissible à la retraite anticipée.*

Chapitre II: Programmes de revenu de retraite supplémentaire : conventions de retraite

Par Robert Anderson

1. Introduction

Le présent chapitre se fonde sur les déclarations d'impôt T3-RCA de l'Agence du revenu du Canada pour les conventions de retraite (CR). Le but visé est de décrire brièvement ce type de revenu de retraite supplémentaire et de présenter des données agrégées établies à partir de l'assiette fiscale correspondant aux CR concernant les caractéristiques financières du programme. C'est la première fois que ces données agrégées sont diffusées.

2. Raison d'être des CR

Comme les cotisations de retraite sont exonérées d'impôt, la législation fédérale limite le montant des prestations annuelles de retraite qu'un employeur peut verser à un employé retraité. La limite s'applique aux régimes de retraite agréés à prestations déterminées. Habituellement, en vertu d'un tel régime, le bénéficiaire touche un pourcentage des gains annuels multiplié par le nombre d'années de service, le maximum prévu par la loi étant 70 % des gains récents.

Actuellement, la rente de retraite annuelle maximale ne peut dépasser 64 155 $. Ce plafond sera relevé à environ 70 000 $ en 2005. Par conséquent, auront droit à la prestation maximale de pension les personnes qui gagnent plus de 100 000 $ par an, qui ont 35 ans de service et dont la prestation est calculée au taux de 2 % par année de service. Si l'employeur, aux termes d'une convention collective ou de retraite, doit verser à l'employé un pourcentage ou un montant annuel à la retraite, et si ce montant dépasse le montant maximal de 70 000 $ autorisé, alors l'employeur doit avoir recours à un autre mécanisme pour remplir son engagement de pension envers l'employé.

L'employeur et l'employé pourraient parvenir à une entente offrant à l'employé la valeur de l'engagement de retraite en espèces ou sous forme d'options sur actions.

La convention de retraite (CR) est un autre mécanisme qui gagne en popularité. L'employeur verse de l'argent dans un compte en fiducie pour l'employé et peut déduire ce montant du revenu de l'exploitation de l'entreprise. De même, si l'employé cotise au compte, ses cotisations sont déductibles de son revenu imposable. Les comptes doivent être enregistrés auprès de l'Agence du revenu du Canada.

Seulement la moitié des actifs des fiducies peuvent être investis; l'Agence du revenu du Canada retient le reste. L'employé peut demander un retrait partiel ou complet en tout temps. Le montant retiré se compose de la partie investie et de la partie correspondante retenue. L'employé a deux possibilités : investir l'argent dans un instrument à l'abri de l'impôt, ou payer l'impôt sur le revenu à l'égard du montant au taux régulier.

3. Tableau statistique des CR

Le tableau supplémentaire « Conventions de retraite, 1991 à 2001 »[1] montre les principales caractéristiques financières des CR sur une période de 11 ans, depuis l'entrée en vigueur de ces conventions en l'année d'imposition 1991. La valeur de l'actif total des CR est passée d'un modeste 200 millions de dollars à 5,3 milliards de dollars et le nombre de

1. Régimes de pension au Canada, tableaux-clés n° 74-508-XWF au catalogue.

fiducies est passé de 249 à 2 051. Une seule fiducie de convention de retraite pourrait être créée pour une seule personne, mais il n'y a pas de nombre maximal. On ne dispose pas actuellement de données fiables sur le nombre de participants, mais il est peu probable que le nombre total de bénéficiaires individuels dépasse environ 12 000 personnes en 2001.

Les cotisations, presque toutes versées par les employeurs, se chiffraient à près de 1,1 milliard de dollars en 2001. Les cotisations des employés étaient de 16 millions de dollars. L'argent dans les comptes peut être investi ou prêté. Ensemble, les fiducies avaient un flux de trésorerie positif (excédent des gains sur les pertes) de 138 millions de dollars en 2001, soit nettement inférieur à celui de 238 millions de dollars déclaré pour 2000. Le flux réduit en 2001 est sans aucun doute attribuable à la baisse des marchés financiers au cours de l'année; les pertes étaient plus élevées qu'en 2000 et les bénéfices étaient beaucoup plus faibles.

Comme l'Agence du revenu du Canada retient la moitié du total de l'actif total d'une CR jusqu'à ce que cette dernière soit liquidée, la moitié de l'actif n'est pas disponible aux fins d'investissement. Ainsi, le rendement des investissements (le rendement du total de l'actif de la CR, y compris la partie retenue) n'est pas élevé. On calcule le rendement des investissements en divisant l'excès des gains par rapport aux pertes par le total des actifs à attribuer à la fin de l'exercice précédent. La meilleure année était 1996 pour laquelle le rendement des investissements s'est établi à 7,8 %. La pire année, 2001, a affiché un taux de rendement de 3,1 %. Aux fins de comparaison, signalons que le rendement des investissements des caisses de retraite en fiducie était de 10,6 % en 1996 et de 3,7 % en 2001. Toutefois, lorsqu'on calcule le rendement des investissements pour les CR seulement sur la partie de la fiducie réellement investie, alors le pourcentage passe du simple au double, donnant un rendement des investissements comparable à celui des caisses de retraite en fiducie ou supérieur à celui-ci.

Les distributions totales effectuées à partir des fiducies, c'est-à-dire les sommes versées aux bénéficiaires, ont atteint le sommet de 289,8 millions de dollars en 2000, puis ont baissé, passant à 221,6 millions de dollars en 2001. L'attribution médiane (c.-à-d. celle à laquelle la moitié de toutes les distributions non nulles étaient supérieures et la moitié étaient inférieures) était de 84 000 $ en 2001.

Si un bénéficiaire reçoit la prestation déterminée maximale permise d'un régime de pension agréé de 60 278 $ (le plafond en 2001), l'ajout du montant médian versé dans le cadre d'une CR (84 000 $) porterait le revenu de retraite combiné provenant de ces deux sources à 144 278 $.

Les distributions varient d'année en année non seulement selon le bon ou mauvais rendement des investissements, mais en fonction du nombre de participants et d'après les répercussions d'ordre fiscal sur le bénéficiaire. Lorsqu'un bénéficiaire touche un revenu considérable d'autres sources une année d'imposition donnée, il serait préférable pour lui, en raison de sa situation fiscale particulière, de ne pas retirer d'argent d'une CR.

Annexe C

Convention de retraite (CR) méthodologie

Aperçu général

La description officielle des conventions de retraite se trouve dans le *Guide des conventions de retraite, 2002* numéro T4041 Rev02 et est disponible sur le site Web de l'Agence du revenu du Canada, à l'adresse www.ccra-acdr.gc.ca

La *déclaration de l'impôt de la Partie XI.3 convention de retraite* est également disponible sur ce site.

Le service de l'Agence du revenu du Canada responsable des conventions de retraite peut être contacté au (204) 984-2091 (Winnipeg).

L'analyse produite repose sur des reproductions de bases de données selon les années de déclaration; qui consistent en des données rapportées dans les déclarations d'impôt de convention de retraite.

Définitions

Dépositaire : Une personne ou entité légale en charge des fonds détenus dans une Convention de retraite (CR). Ceci serait typiquement une fiducie, une compagnie d'assurance ou une firme de conseil en matière d'investissement.

Distributions : Montant payé de la Convention de retraite (CR) à un bénéficiaire.